

Районный отдел образования  
Краснохолмской  
Администрации Краснохолмского района  
Тверской области

Заведующая *И.Г.Филимонова*

«*10*» *декабря* 20*15* г.



Председатель

районной профсоюзной  
организации работников  
народного образования и науки

*Н.А.Куликова*

«*10*» *декабря* 20*15* г.



**Территориальное соглашение  
между районным отделом образования администрации  
Краснохолмского района и Краснохолмской  
территориальной организацией Профсоюза работников  
народного образования и науки  
на 2016-2018 годы**

Принято на заседании коллегии районного отдела образования администрации Краснохолмского района и пленуме райкома профсоюза работников народного образования и науки

1.1. Настоящее Соглашение между районным отделом образования администрации Краснохолмского района Тверской области и Краснохолмской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки (далее- Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации; законодательством Тверской области и Тверской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2016-2018 годы, иных нормативных и правовых актов федерального и регионального уровня с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образования Краснохолмского района и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность в Краснохолмском районе, находящихся в ведении районного отдела образования администрации Краснохолмского района (далее: организация)

Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения (далее- Стороны) являются: работники муниципальных образовательных организаций (далее- работники) в лице их представителя Краснохолмской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки (далее - Профсоюз);

работодатели в лице их представителя – районного отдела образования администрации Краснохолмского района Тверской области.

Районный отдел образования признает единственным социальным партнером Краснохолмскую территориальную организацию Профсоюза работников народного образования и науки и входящие в ее состав первичные профсоюзные организации, с которыми решает все вопросы социально-трудовых отношений работников образования Тверской области.

1.3. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

Всех работодателей и работников организаций, первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз, а также на работников организаций, профсоюзные организации которых уполномочили Профсоюз представлять их интересы и заключить настоящее Соглашение.

1.4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1.4.1. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками работодателями в организациях

закключаются коллективные договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности конкретной организации, его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.4.2. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.4.3. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия или бездействия в соответствии с законодательством.

1.5. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет двухсторонняя комиссия по регулированию социально – трудовых отношений.

1.6. Соглашение вступает в силу со дня его подписания. Срок действия Соглашения составляет 3 года.

Стороны имеют право один раз продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

## **2. Обязательства Сторон Соглашения и их представителей.**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда и принятым в ее развитие приоритетным направлениям развития образовательной системы, приоритетным национальным проектам в сфере образования.

2.1.2. Осуществлять мониторинг порядка выплаты дополнительного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, содействовать обеспечению своевременного и в полном объеме финансирования расходов на эти цели.

2.1.3. Активно участвовать совместно с органами управления образованием, представителями институтов гражданского общества в работе по созданию и реализации гласной и справедливой процедуры отбора и поощрения в рамках национального проекта в сфере образования лучших учителей, а также организаций, внедряющих инновационные образовательные программы.

2.1.4. Совершенствовать формы и методы контроля за целевым и эффективным использованием финансовых и материальных ресурсов, на обеспечение поддержки лучших учителей, организаций, внедряющих инновационные программы, на стимулирование выполнения педагогическими работниками функций классного руководителя, а также на обеспечение общеобразовательных организаций учебными, учебно-наглядными пособиями и оборудованием, обеспечение общеобразовательных организаций компьютерной техникой, подключение их к сети Интернет.

2.1.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.6. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Районный отдел образования:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными областными и муниципальными нормативными правовыми актами о бюджете на соответствующий год.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников организаций в соответствии с законодательством.

2.2.3. Осуществляет в порядке и пределах, определенных федеральным законодательством, законодательством Тверской области полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций, в том числе обеспечивает своевременное доведение средств в подведомственные организации для полной и своевременной оплаты налоговых обязательств организаций, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих муниципальных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое

положение, а также учитывает мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности районного отдела образования и другую необходимую информацию.

2.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.8. Рекомендует организациям вести коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключать коллективные договоры на согласованных Сторонами условиях.

### 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в законодательные (представительные) и исполнительные органы муниципальной власти с предложениями о принятии правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

### **3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями.**

3.1. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Создать на равноправной основе постоянно действующую двустороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, его заключения и осуществления текущего контроля за выполнением Соглашения (далее – Комиссия).

Комиссия вправе разрешать разногласия, спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

Состав комиссии определяется Сторонами на заседании Комиссии и закрепляется в протоколе заседания Комиссии. Срок полномочий комиссии составляет три года.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Обеспечивать участие представителей Сторон в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Образовательным организациям, руководителям организаций, первичным профсоюзным организациям осуществлять аналогичное взаимодействие в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.6. Районный отдел образования при принятии приказов, а так же составлении иных документов, содержащих нормы трудового права и

затрагивающих интересы работников, учитывает положения настоящего Соглашения.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством, законодательством Тверской области, настоящим Соглашением районный отдел образования заблаговременно направляет в территориальную организацию Профсоюза проекты правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, принимает правовые акты с учетом мнения Профсоюза.

Образовательным организациям и первичным профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять подготовку и принятие правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников с учетом положений настоящего Соглашения.

3.1.7. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в организациях.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в отдельных учреждениях.

3.1.8. В случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий содействовать их применению по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Районный отдел образования обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов районного отдела образования, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, не менее чем за две недели, информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.2. Способствовать участию представителей работников в работе органов управления организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.3. Способствовать обеспечению осуществления ликвидации организаций в соответствии с законодательством.

3.3. Стороны договорились совместно:

3.3.1. При разработке предложений по осуществлению критериев оценки организаций образования, подведомственных районному отделу образования, учесть в их числе перечень показателей, характеризующих уровень развития

социального партнерства в ходе регулирования социально-трудовых отношений.

3.4. Стороны считают приоритетными направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях.

3.5. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 05.10.1966г.).

#### **4. Трудовые отношения.**

4.1. При регулировании трудовых отношений Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также именно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной

поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.3. Работники организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.4. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

4.4.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

4.4.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

4.4.3. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

## **5. Экономика и управление образованием.**

5.1. Стороны считают целесообразным совместно добиваться:

5.1.1. Выполнения требований законодательства в части оплаты труда работников организаций, своевременных социальных выплат, льгот и компенсаций работникам.

5.1.2. Компенсации потерь организациям, работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы, социальных выплат, льгот и компенсаций, ассигнований на оплату коммунальных и иных услуг.

5.1.3. Целевого использования органами местного самоуправления ассигнований из бюджетов всех уровней, выделяемых на образование, и прежде всего, на своевременную выплату заработной платы работникам, социальные выплаты; своевременного и полного текущего финансирования организаций в соответствии с утвержденными сметами расходов.

5.1.4. Предоставления жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности.

5.2. Стороны обмениваются оперативной информацией о задолженности организациям по поступающим средствам из бюджетов разных уровней и принимают меры по ее ликвидации.

5.3. Стороны рекомендуют работодателям обеспечивать выделение средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на обеспечение социальной защиты работников, определять направления использования этих средств с участием профсоюзных организаций

## **6. Оплата труда и нормы труда.**

6.1. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно стремятся к:

6.1.1. Повышению уровня оплаты труда работников;

6.1.2. Установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

6.1.3. Ежегодного увеличения фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции.

6.2. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников регулируются положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда, которое является приложением к коллективному договору.

6.2.1. Работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится доплата в размере 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатели организаций организуют и финансируют проведение специальной оценки условий труда с целью идентификации потенциально вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

В случае обеспечения на рабочих местах оптимальных условий труда (1 класс), подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам не устанавливаются.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трёх лет преподавательской работы.

6.3.2. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостанавливавшими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.4. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.4.1. Фонд оплаты труда организации определяется исходя из численного количества работников по штатному расписанию и их заработной платы, состоящей из:

- должностного оклада (оклада) работника (рабочего) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

Порядок и условия оплаты и стимулирования труда работников образовательных организаций устанавливается организацией самостоятельно в соответствии с постановлением Правительства Тверской области «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.5. Рекомендовать работодателям, что в случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций и преподавателей организаций профессионального образования в течении учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной им при тарификации и невозможностью догрузить их иной педагогической работой, до окончания учебного года им выплачивается:

6.5.1. Ставка - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку;

6.5.2. Зарплата, установленная при тарификации - в случае, если при тарификации была установлена нагрузка ниже нормы часов за ставку.

6.6. Наполняемость групп в дошкольных образовательных организациях, установленная санитарными нормами и правилами является предельной нормой обслуживания для педагогических работников в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику дошкольной образовательной организации доплатой компенсационного характера за увеличение объема выполняемой работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

6.7. Работа педагогического работника дошкольной и иной образовательной организации, в котором предусмотрен непрерывный

контроль за воспитанниками, вследствие неявки сменяющего работника, считается сверхурочной и оплачивается в первые два часа не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника.

Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты, по желанию работника, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Заработная плата в организациях выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.9. Субвенции из областного бюджета Тверской области в бюджеты муниципальных образований Тверской области на оплату труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, выплату отпускных направляются в муниципальные образования Тверской области дважды в месяц имеют строго целевое назначение.

Районный отдел образования и территориальная организация профсоюза при заключении территориального соглашения определяют сроки выплаты заработной платы в муниципальных образовательных организациях исходя из сроков поступления субвенций из областного бюджета Тверской области в данное муниципальное образование.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы.

Оплата времени приостановки работ по причинам задержки выплаты заработной платы следует производить по правилам ст. 157 Трудового Кодекса Российской Федерации (как при простое по вине работодателя).

Возможность приостановки работы вследствие задержки выплаты заработной платы и условия оплаты данного периода отражаются в территориальных соглашениях и коллективных договорах образовательных организаций.

6.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного в коллективном договоре срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором организации.

6.12. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.13. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за весь фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы).

## **7. Рабочее время и время отдыха.**

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а так же время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т. п.), присутствие на которых работника обязательно. Для остальных работников и руководителей организаций норма рабочего времени 40 часов в неделю, а для работников и руководителей организаций сельской местности-женщин-36 часов в неделю.

7.3. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им тарификацией до начала каникул, и в соответствии с графиком работ, согласованным с выборным профсоюзным органом организации.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний ( мелкий текущий ремонт, работа на территории и пр.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.4. Расписание занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и рационального использования рабочего времени учителя, допуская минимальные перерывы между занятиями. Организациям при наличии таких перерывов у отдельных учителей в коллективных договорах могут предусматривать компенсацию в зависимости от длительности перерыва в виде дополнительных выплат.

7.5. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного профсоюзного органа.

Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

- Сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;
  - Необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
  - Стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.
- Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

Педагогическим работникам, там, где это возможно, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что находит свое закрепление в коллективном договоре.

7.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отдельных работников организаций, приостановка работы которых невозможна по производственно-технологическим условиям или в организациях с непрерывным производством (школы – интернаты и т.п.) допускается с предоставлением выходных дней в другие дни недели согласно графика, согласованного с выборным профсоюзным органом и на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

7.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска устанавливается в соответствии с законодательством и исчисляется в календарных днях. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

В случаях предусмотренных ст.124 Трудового Кодекса Российской Федерации отпуск должен быть продлен по согласованию с работодателем. По соглашению между работником и работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее, чем за 2 недели.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

7.8. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.9. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, смерть члена семьи и пр.) и по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в коллективных договорах образовательных организаций.

7.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации, Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10. 1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

7.11. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до 1 года, отпуск, который предоставляется по согласованию с работодателем.

## **8. Социальные гарантии и льготы. Гарантии занятости.**

8.1. Стороны признают необходимым разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по:

8.1.1. развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки высвобождаемых работников;

8.1.2. использованию целевой контрактной подготовки педагогических кадров для организаций;

8.1.3. трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций педагогического профиля, оказанию эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных организациях.

8.1.4. расширению сети дошкольных организаций (далее - ДОО).

8.1.5. повышению уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников ДОО (освободить от платы за питание технических работников ДОО, снижать родительскую плату работникам ДОО за содержание их детей в яслях и детских садах от 30% до 50%, осуществлять внеочередной прием детей работников ДОО в ясли и детские сады и т.п.).

8.2. Стороны пришли к соглашению, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость. В связи с этим районный отдел образования:

8.2.1. способствует созданию оптимальной сети организаций, удовлетворяющей потребностям населения в сфере образования;

8.3. При прекращении деятельности организации вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается совместно учредителем, администрацией и выборным профсоюзным органом.

8.4. Стороны признают необходимым:

8.4.1. При совершенствовании порядка аттестации соблюдать принципы добровольности, бесплатности.

8.4.2. Рекомендовать организациям производить перенос сроков аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности:

По согласованию между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

- при наличии у работника листка нетрудоспособности, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;

- в случае если работнику до пенсии по возрасту остается два года и менее.

8.4.3. При рассмотрении заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию аттестационная комиссия принимает решение об установлении квалификационной категории, на основе сведений, указанных в заявлении по форме, согласно приложению 1 к настоящему Соглашению, а также сведений, указанных в справке о занимаемой должности в организации на момент подачи заявления, содержащей в том числе информацию о наличии (отсутствии) неснятых дисциплинарных взысканий, и с учетом данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены

работодателем и согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации. Следующим педагогическим работникам:

- работникам, имеющим ту же квалификационную категорию;
- работникам образования, имеющим государственные награды по профилю педагогической деятельности, включая почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный тренер Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры и спорта», независимо от года награждения;
- награжденным отраслевыми наградами (значками) «Отличник просвещения СССР», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник физической культуры, спорта и туризма», «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;
- обеспечивающим высокий уровень преподавания и результативности педагогического труда и имеющим звание Тверской области «Почётный работник науки и образования Тверской области»; «Почётный работник физкультуры, спорта и туризма Тверской области»;
- победителям, призерам международных, федеральных и областных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника, победителям в номинациях областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года»; «Сердце отдаю детям» (для педагогов дополнительного образования), в течение последних 5 лет;
- педагогическим работникам, подготовившим воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских предметных олимпиад (для учителей предметников), конкурсов, смотров, соревнований (для учителей физкультуры и педагогов дополнительного образования), проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

Аттестуемый работник предоставляет:

- заявление;
- копии документов, подтверждающих наличие льготы;
- копии документов о прохождении курсов повышения квалификации за последние 3 года.

8.4.4. Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих соответствующие квалификационные категории, на срок до одного года:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией организации;
- длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;
- при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, годовичного отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- на период текущего учебного года в случае окончания действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, уровень оплаты труда работника сохраняется до наступления пенсионного возраста.

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

8.4.5. Учитывать квалификационные категории, установленные по должностям служащих с наименованием «старший» являются производными должностями от одноименных должностей специалистов, что подтверждается наличием общей квалификационной характеристики по таким должностям педагогических работников, как «воспитатель (включая старшего)», «педагог дополнительного образования (включая старшего)», «тренер-преподаватель (включая старшего)», «методист (включая старшего)», «инструктор-методист (включая старшего)», независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

8.5. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются районным отделом образования, на основании письменного заявления.

8.6. Профсоюз:

- оказывает материальную помощь нуждающимся членам профсоюза;
- ведет учет лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- использует возможности для снижения стоимости путевок на санаторно-курортное лечение в здравницы Тверской области для членов профсоюза.

8.7. Стороны согласились:

8.7.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников организаций в служебные командировки (в том числе на повышение квалификации и переподготовку) с отрывом от основной работы без возмещения им расходов по командировке в соответствии с законодательством.

8.9. Педагогические работники пользуются правом:

8.9.1. На предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности и рабочих поселках, на преимущественное предоставление жилья. Жилая площадь и льготы предоставляются в порядке и на условиях, установленных законодательством;

8.9.2. На предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

## **9. Охрана труда.**

9.1. Районный отдел образования:

9.1.1. Принимает участие в разработке нормативно-технической и методической документации по охране труда и обеспечивает ею подведомственные организации.

9.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников образовательных организаций, рассматривает на коллегии районного отдела образования совместно с представителями Профсоюза причины и обстоятельства несчастных случаев на производстве с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.3. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда.

9.2. районный отдел образования способствует деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

9.2.1. Обеспечивают за счет средств организации обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

9.2.2. Обеспечивают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в организациях, и профессиональных

заболеваний, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.2.3. Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.2.4. Привлекают представителей Профсоюза (технического инспектора труда) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов организаций.

9.2.5. Обеспечивают работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств организации, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

9.2.6. Организуют не реже чем один раз в пять лет проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте.

### 9.3. Профсоюз:

9.3.1. Организует внедрение системы управления по реализации защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦС Профсоюза.

9.3.2. Обеспечивает оперативное и практическое руководство техническим инспектором труда, организует обучение и аттестацию представителей Профсоюза по вопросам трудового законодательства и охраны труда.

9.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, Соглашениями и программами по безопасности организации.

9.3.5. Участвует в комиссиях по проведению специальной оценки условий труда, по приемке организаций к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

9.3.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

9.3.7. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.3.8. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов организаций, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда организаций, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

9.3.9. Способствует организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях.

9.4. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

## **10. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

10.1. Районный отдел образования:

10.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, оказания эффективной помощи молодым преподавателям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

10.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах подведомственных организаций, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

10.1.3. Координирует деятельность образовательных организаций педагогического профессионального образования, направленную на удовлетворение потребности образовательных организаций в педагогических кадрах и переподготовке высвобождаемых работников.

10.1.4. Информировывает Профсоюз в письменной форме не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников подведомственных организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

10.2. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

10.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

10.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

10.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

10.4. Стороны договорились:

10.4.1. Считать критериями массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

10.4.2. Содействовать проведению муниципальных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года», «Учитель года», «Педагог года». Профсоюз поощряет в различных формах участников и победителей муниципальных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог года» и других.

10.4.3. Содействовать созданию советов молодых преподавателей с целью привлечения внимания к их проблемам обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей и ученых.

10.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и Соглашениях обязательства по:

10.5.1. Проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

10.5.2. Обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

10.5.3. Предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

10.5.4. Созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

## **11. Гарантии прав профсоюзных организаций, их органов и членов Профсоюза.**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящим Соглашением, иными соглашениями, уставами организаций, коллективными договорами.

11.2. Районный отдел образования признает территориальную профсоюзную организацию работников народного образования и науки, как юридическое лицо, выражающее и защищающее социально-экономические права членов Профсоюза.

11.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

11.3.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.3.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены

Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.3.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

11.3.5. С учетом мнения ( по согласованию) с профкомом учреждения работодатель принимает следующие нормативные локальные акты, содержащие нормы охраны труда:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение об охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о стимулирующих выплатах работникам образовательных организаций;
- должностные инструкции и инструкции по охране труда работников образовательных организаций;
- перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или ) опасными условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и затрагивающие трудовые и социальные права работников.

11.3.6. Своевременно рассматривать заявления, обращения и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы.

В недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

11.3.7. Обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций ( пленумов, совещаний, собраний) работников образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений всех уровней и коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей , тарификационных , аттестационных и аккредитационных комиссий всех уровней;

11.3.8. Ежемесячно безвозмездно перечислять на счета Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % заработной платы, при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза;

11.3.9. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное перечисление на счета Профсоюза средств, в размере, установленном коллективным договором.

11.3.10. Содействовать профсоюзной территориальной организации в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах доплату неосвобожденным от основной работы председателям территориальных и первичных организаций Профсоюза в виде стимулирующей выплаты образовательной организации или предоставления одного в месяц оплачиваемого дня отдыха.

11.4. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.4.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.4.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами областной организация Профсоюза - не

менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней.

11.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.5.1. Работникам, избранным(делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

11.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.5.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год.

11.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

11.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.8. Стороны принимают совместные решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.9. Районный отдел образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства работодателей в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

## **12. Контроль за выполнением Соглашения**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Министерства образования и Президиума областная организация Профсоюза и доводится до сведения подведомственных организаций, муниципальных органов управления образованием Тверской области, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**Приложение 1**  
**к Соглашению между районным**  
**отделом образования Краснохолмского**  
**района Тверской области и**  
**Краснохолмской территориальной**  
**организацией**  
**Профсоюза работников народного**  
**образования и науки**  
**на 2016 – 2018 годы**

В аттестационную комиссию  
Министерства образования Тверской области  
по аттестации  
педагогических работников  
организаций  
Тверской области,  
осуществляющих образовательную деятельность,  
от \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество полностью)  
\_\_\_\_\_  
(должность, место работы с указанием территории)

**ЗАЯВЛЕНИЕ**  
**об аттестации педагогического работника**

Прошу провести аттестацию в целях установления квалификационной категории по должности \_\_\_\_\_

В настоящее время:

- имею \_\_\_\_\_ квалификационную категорию, срок ее действия с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_;
- квалификационной категории не имею;
- имел (а) \_\_\_\_\_ квалификационную категорию по должности \_\_\_\_\_, срок ее действия с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_.

Сообщаю о себе следующие сведения:

Образование: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(когда и какое образовательное учреждение профессионального образования окончил, полученная специальность и квалификация)

Общий трудовой стаж \_\_\_\_\_ лет,  
стаж педагогической работы \_\_\_\_\_ лет,  
в данной должности \_\_\_\_\_ лет;  
в данной должности в данном учреждении \_\_\_\_\_ лет.

Имею следующие награды, звания, ученую степень, ученое звание (указать годы присвоения) \_\_\_\_\_

---

Сведения о повышении квалификации за последние 5 лет до прохождения аттестации \_\_\_\_\_

---

С порядком аттестации педагогических работников организаций Тверской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276ознакомлен(а).

\_\_\_\_\_ (подпись)

Аттестацию на заседании аттестационной комиссии прошу провести в моем присутствии, без моего присутствия (нужное подчеркнуть)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Об ответственности за достоверность предоставленных сведений предупрежден(а)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Согласен на обработку указанных выше моих персональных данных, которые будут использоваться при проведении процедуры аттестации.

Настоящее согласие дается до истечения установленных законодательством Российской Федерации сроков хранения документов, содержащих вышеуказанные персональные данные. Согласие может быть отозвано путем направления письменного заявления не менее, чем за два месяца до момента отзыва согласия.

\_\_\_\_\_ (подпись)

К заявлению прилагаю следующие документы:

1. Заверенную копию аттестационного листа предыдущей аттестации;
2. Справку о занимаемой должности в образовательной организации на момент подачи заявления.

\_\_\_\_\_ (подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_

Контактный телефон \_\_\_\_\_

Адрес электронной почты \_\_\_\_\_

**Приложение 2**  
**к Соглашению между районным отделом**  
**образования администрации**  
**Краснохолмского района Тверской**  
**области и**  
**Краснохолмской территориальной**  
**организацией**  
**Профсоюза работников народного**  
**образования и науки**  
**на 2016 – 2018 годы**

**О закреплении положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности с представлением положительных результатов работы за последние 2 года)

Учитель начальных классов	Воспитатель группы продленного дня
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физ.воспитания	Учитель физкультуры (физ.воспитания); преподаватель физкультуры (физ.воспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности с представлением положительных результатов работы за последние 2 года)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья, педагог дополнительного образования,

	старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности с представлением положительных результатов работы за последние 2 года)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель, учитель физкультуры (физ.воспитания); преподаватель физкультуры (физ.воспитания); инструктор по физкультуре